FORCE OUVRIERE INFOS CHU

CPU BLANCHISSERIE TROUSSEAU CLOCHEVILLE BRETONNEAU ERMITAGE IFPS

MAI // JUIN 2012

LA FEUILLE DE CHU

N° 4

ÉDITORIAL

NOTATION, FORMATION : Deux sujets sur lesquels **FORCE OUVRIÈRE** compte bien s'assurer de la bonne pratique en vigueur dans notre CHRU.

STATIONNEMENT PAYANT AUTOUR DE BRETONNEAU : une mobilisation forte de tous sera nécessaire pour faire reculer la municipalité de Tours. C'est un combat à notre portée.

PLAN DIRECTEUR : Les différents Comités de Pilotage continuent de siéger. En qualité d'observateur, nous constatons d'une manière affligeante l'abîme qui existe entre les objectifs à atteindre et la réalité actuelle du terrain, notamment en terme de conditions de travail. Nous avons l'impression que nos dirigeants ne vivent pas dans le même établissement que celui des agents. Que de belles paroles, d'énergie dépensée et de temps perdu pour aller dans le mur!
D'autre part, on nous parle déjà d'économie pour mener à bien le projet d'établissement. Si le CHU n'a pas les moyens financiers, alors il faut réviser les prétentions à la baisse. Ce qui compte après tout, c'est de soigner les malades dans de bonnes conditions. Consolidons le présent pour mieux assurer le futur !

Et nous vous le répétons et vous le répèterons dans chaque ***FEUILLE DE CHU FO*** : **plus il y aura d'agents syndiqués et plus nous aurons de force pour vous défendre, alors SYNDIQUEZ VOUS en appelant le 75949.**

Bon courage à tous,
Le Bureau F.O.

PLAN DIRECTEUR Des certitudes !

Les principales orientations de ce plan ont été présentées lors du COPIL Projet de Soins du 26 Avril 2012 concernent notamment :

_ Le transfert des activités de Clocheville vers le site de Bretonneau (horizon 2020)

_ Le transfert de la Psychiatrie D de Bretonneau vers le site de Trousseau avec construction d'un nouveau bâtiment, afin d'accueillir les activités de Clocheville. (Projet 2012-2015 ?)

_ La rénovation de la tour de Trousseau : la tour est conservée mais totalement reconstruite par l'intérieur dans le but d'atteindre un taux de 70% de chambres individuelles d'où réduction du nombre de 40 lits environ

_ Construction d'un bâtiment dédié à la recherche (sur le site de l'IFPS ?)

NOTATION

Lors du CHSCT d'Avril, les représentants syndicaux avaient demandé le retrait et la restitution aux agents concernés des formulaires d'auto-évaluation non officiels qui circulaient au niveau de certains services. Ceux-ci avaient été mis en place par des cadres zélés qui ont anticipé la nouvelle évaluation issue de la loi HPST mais qui ne doit s'appliquer qu'en 2014.

Une certaine quantité de ceux-ci a été remis à notre organisation syndicale qui va les restituer aux agents concernés.

Une note de service a également été adressée à tous les services pour indiquer que la procédure de notation en cours au sein du CHU était celle des années antérieures soit un entretien individuel avec une feuille d'évaluation concernant cinq critères.

Nous avons appris que dans un service circulait encore un formulaire non officiel.

Soyez vigilants et refusez de remplir un quelconque formulaire d'auto-évaluation !

En cas de pression de l'encadrement ou pour toute autre question concernant la notation, appelez le 75949 !

FORMATION

Les groupes de travail entre les organisations syndicales et la Direction sont programmés pour l'étude des demandes de formation.

D'autre, notre organisation a rencontré les responsables de la Formation Continue afin de leur soumettre des améliorations concernant les points suivants :

- Meilleur remboursement des frais de séjour lors des formations
- Meilleure priorisation des formations par l'encadrement
- Meilleure répartition des formations entre grade dans certains services.

CATÉGORIE C Iniquité et injustice !

Les organisations syndicales avaient revendiqué l'octroi d'une prime d'insalubrité d'un montant de 41,20 € pour tous les agents des services techniques.
La Direction a finalement attribué un montant de 20,60 € pour certains services techniques. C'est une première avancée.

Mais pour **FORCE OUVRIÈRE**, cela n'est pas satisfaisant et surtout injuste pour les agents de la salubrité pour qui la prime n'a pas augmenté, restant fixé à 30,80 €, c'est à dire inférieure aux services de sécurité incendie (qui est passée de 15,97 € à 41,20 €). Tant mieux pour ces agents là !
Mais les agents de la salubrité doivent pouvoir obtenir une revalorisation de leur prime !
Concernant le repyramidage, les propositions de la Direction restent floues et insuffisantes. Nous considérons que la direction fait traîner ce dossier.
Les ouvertures de concours, notamment dans la filière technique, laissent encore trop de monde sur le bord du chemin !

STATIONNEMENT AUTOUR DE BRETONNEAU

La municipalité de Tours a le projet de rendre payant le stationnement autour du site de Bretonneau. C'est pourquoi une intersyndicale s'est mise en place pour s'opposer à ce projet.
Une pétition à destination des agents de Bretonneau a réuni environ 2000 signatures. Nous remercions les agents d'avoir répondu massivement.
L'intersyndicale a décidé d'amplifier la démarche en étendant cette pétition aux usagers et aux agents des autres sites.
Des campagnes de signature en direction des usagers se sont déroulées :

_ le 7 Juin 2012 à l'entrée de Bretonneau
_ le 20 Juin sur le marché Place RABELAIS

Une entrevue avec la Direction a eu lieu le 12 Juin dernier en présence de Mr ROERICH.
Il s'est engagé dans un premier temps à demander à Mr le Maire de TOURS de repousser son projet tant qu'une solution en interne ne sera pas trouvée.
Il a évoqué plusieurs pistes à moyen terme au problème de stationnement :

_ intégrer au prochain plan directeur la construction d'un parking tout en sachant que l'ARS ne prévoit aucun financement
_ trouver une surface disponible proche de Bretonneau pour le stationnement du personnel

Puis à court terme, il propose :

_ d'augmenter le nombre de places dans le parking de B3 en optimisant leur dimension (gain estimé 10 places)
_ de céder ses places réservées devant le garage de son logement de fonction (gain estimé 2 places)
_ de supprimer les arbres morts devant Olympe de Gouges et de créer des places (gain estimé 3 à 4 places)
_ de trouver des places supplémentaires en surface sur le site (gain estimé 5 places)

Avec ces propositions, il est possible de compenser le nombre des futures places payantes du boulevard Tonnellé.
Pour l'intersyndicale, le combat reste l'abandon du projet de la Mairie de Tours. Les solutions à court terme proposées sont marginales.

Mr le Maire de Tours, en tant que membre du Conseil de Surveillance de l'hôpital, ne peut pas ignorer les difficultés des agents.
Il doit donc retirer son projet ! Sachant de plus qu'il n'y aura pas à moyen terme de desserte du site de Bretonneau par le futur tramway ! Il est inadmissible que la réflexion concernant cette desserte n'ait pas pris en compte le site de Bretonneau.

L'HOPITAL MALADE

La mission primaire essentielle de l'hôpital a dérivé de sa mission originelle d'accueil de la précarité et de la maladie, puis de sa mission de recherche et d'enseignement, vers la situation actuelle qui fait de plus en plus de l'hôpital un service public, industriel et commercial. Ceci a pour conséquence de déboucher sur une rentabilité économique au lieu de continuer à lui conférer une dimension sociale. La maladie, la souffrance et la mort sont des éléments non fracturables qui ne peuvent pas être amortis, donc qui ne sont pas pris en compte. L'hôpital s'écarte donc de ses missions de service public. Il doit devenir rentable pour dégager des marges comme une entreprises privées. Telle est l'ambition et la réalité de la Loi HPST.

Les conséquences sur le monde du travail sont :

- Développement de la précarité
- Transfert de 10% de la masse salariale vers le capital
- Intensification du travail
- Évaluation individuelle
- Individualisation de la rémunération

} Risques Psychosociaux …

L'évaluation individuelle casse la solidarité au travail, nuit à la coopération et au travail collectif, crée la concurrence généralisée entre les agents et conduit irrémédiablement à l'isolement et à la souffrance.

Les contrats d'objectifs et de moyens sont les nouveaux outils de gestion qui vont bientôt tourner à plein régime. Les 2 plus efficaces sont l'Objectif et l'Évaluation. Les objectifs étant souvent inatteignables, la culpabilité devient trop forte.

Les conséquences et les symptômes liés à l'organisation :

- L'absentéisme de courte durée
- Le nombre de consultations au médecin du travail
- Le refus de formation
- Le nombre d'emploi précaire …
- Le nombre de changement d'affectation, de mise en disponibilité TURN OVER
- Changement dans les plannings
- Le nombre d'heures supplémentaires

Pour FORCE OUVRIERE, il faut remettre les choses dans son contexte par :

- Passer de la gestion des ressources humaines à la gestion des relations humaines
- Remettre le collectif au cœur du travail, évaluer le travail et non les travailleurs
- Adapter les moyens aux objectifs fixés, ou les objectifs aux moyens accordés
- Réduire l'intensité du travail
- Améliorer la qualité des rapports sociaux

RESPECTER LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DE CHACUN

N'hésitez pas à poser vos questions à

SYNDICAT FORCE OUVRIERE

☎7-5949